



Merci à Michel d'avoir proposé de me laisser la parole sur les sujets de l'égalité pro et violences sexistes ...

- Tous les salariés, indépendamment de leur sexe, devraient pouvoir disposer de chances équivalentes et être sur un pied d'égalité en termes de participation à la vie professionnelle. C'est de la théorie !

Et en pratique ? On est en 2021 et de fortes inégalités perdurent encore dans le monde professionnel et dans la société en général.

La crise sanitaire, économique et sociale que nous venons de vivre et que nous continuons à vivre d'ailleurs amplifie des fragilités préexistantes et creuse malheureusement les inégalités entre les femmes et les hommes, par exemple,

- L'augmentation de la précarité chez les Femmes, elles représentent 70 % des travailleurs pauvres - les personnes ont un emploi la majorité de l'année mais demeurent dans la pauvreté du fait de la faiblesse de leur revenu - occupent 62 % des emplois dits « non qualifiés » et 82 % des postes à temps partiel),
- La charge mentale des Femmes qui s'est également accrue avec les confinements successifs, 80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes.
- Le constat de la hausse des signalements de violences conjugales... sans parler des féminicides, 90 en 2020, au 26 mai 2021, 43

- Donc face à ce constat, l'exigence de plus d'égalité et la nécessité de défendre des droits des femmes s'imposent plus encore ... et en matière **d'égalité professionnelle et salariale**, les femmes s'impatientent !

➤ **Petit focus du rapport égalité F/H étudié dans une DRE d'ASF, les chiffres parlent d'eux-mêmes !**

- Sur un total de 17 embauches 3 femmes ont été recrutées en CDI en 2020
- La durée moyenne entre 2 promotions est de 5 ans pour les Hommes et de 14 ans pour les Femmes.
- L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est de 17,80 % (17,68% en 2019), il ne diminue pas et reste encore beaucoup trop conséquent.
- Les Femmes travaillent plus souvent à temps partiel, sur 37 salariés, 30 F et 7 H

➤ **La parité s'arrête aux portes du pouvoir !**

En règle générale, plus de la moitié des emplois occupés par des femmes sont concentrés dans quelques filières professionnelles sous valorisées et mal reconnues. Certaines mentalités peinent à évoluer ...malheureusement !

➤ **Pourtant, il y a quand même eu beaucoup de mesures qui ont été et sont adoptées pour encadrer le travail féminin, beaucoup de lois ont été promulguées pour l'égalité F/H ...depuis quelques années**

- Par exemple, depuis 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur internet leur **index d'égalité salariale femmes/hommes** qui prend la forme d'une note sur 100 ... Des mesures de correction doivent être mises en place dès lors que le niveau de résultat global de l'index est inférieur à 75 points...
- **Cet index doit mettre en évidence des points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont justifiées** pour mieux lutter notamment contre le phénomène du « plancher collant », difficulté qu'on les femmes à être promues en début de carrière et à gravir les échelons au sein d'une entreprise, en rendant visible la part des femmes parmi les plus basses rémunérations.

Je me suis intéressée à certains de nos index dans le secteur autoroutier. Sur ASF pour l'année 2020, l'index est de 93, pour COFIROUTE 94, **ESCOTA 89**, SANEF 96, 77 SAPN, 92 pour SE BPNL, APRR ET AREA il est de 89...

Comparaison avec 2019 : 83 ASF / **ESCOTA 75** / COFIROUTE 94... une évolution positive sur ASF et sur ESCOTA ...Cependant, le bilan 2020 relève que seules 2% des entreprises ont obtenu la note de 100 ! La marge de progrès est encore importante ...

**A la CFDT, NOUS DEVONS travailler pour arriver à 100 dans toutes nos sociétés !!!
Obtenir l'égalité tout court c'est aussi combattre le sexisme...**

La référente harcèlement sexuel et violences sexistes, que je suis pour le SAOR, n'a à ce jour reçu aucun signalement. Aucune situation discriminante ne m'a été remontée et je m'en réjouis ! Je continue à m'instruire en participant à certaines WEBINAIRES sur le sujet. Le ministère chargé de l'égalité, travaille aussi sur le sujet ...

Une plateforme d'écoute des victimes de violences sexistes et sexuelles est accessible 24H/24H, 7 jours sur 7 en composant le 3919.

Pour faire évoluer les choses, il y a bien sur des leviers que nous connaissons mais la liste est loin d'être exhaustive :

- Agir pour la mixité dès l'école, pousser les entreprises trop genrées « hommes ou femmes » à recruter en favorisant la mixité, avec les collèges et lycées proposer des parcours de découverte des métiers en entreprise.
- Agir pour la mixité lors des recrutements

- Agir sur les taux de promotion ... pour qu'ils soient au moins égaux entre femmes et hommes, et même supérieurs à ceux des hommes si la part des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité est plus faible.
- Sensibiliser l'encadrement, agir sur les inégalités salariales ...

**La transformation de la situation des femmes doit continuer à s'opérer ...
Certains réflexes doivent disparaître !!! Les mentalités doivent surtout évoluer ...**

Exemple au niveau des instances dirigeantes, la proposition de loi pour une "égalité économique et professionnelle réelle" entre les femmes et les hommes, a été adoptée, le 12 mai, avec un article 7 qui prévoit la création d'un quota d'au moins 30 % de femmes dans les instances dirigeantes, Comex et Codir, des entreprises d'au moins 1 000 salariés d'ici à 2027, puis de 40 % en 2030.

Un oubli ??!!! 50% en 2033 par exemple ??!!!

Faute d'appliquer ces règles, l'entreprise encourt alors une pénalité financière, plafonnée à 1 % de la masse salariale. D'ici à 2027, les entreprises visées devront seulement publier un indicateur. Sur le modèle de l'index de l'égalité femmes-hommes, il présentera une photographie, par genre, des 10 % de postes à plus forte responsabilité. Le texte doit maintenant être transmis au Sénat.

Avec L'Union Fédérale Environnement Territoires Autoroutes Mer, nous travaillons actuellement en collaboration avec le ministère de la transition écologique sur l'élaboration **d'un protocole de lutte contre les discriminations**, le but étant de créer un process qui permette entre autres de libérer la parole des agents du public dans leur quotidien, de libérer la parole des victimes si besoin ...

- 1^{ER} groupe de travail l'intervention de la DILCRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et la haine anti LGBT)
- 2^{ème} réunion avec intervention du Défenseur des droits, très formateur, très enrichissant
- La CFDT a demandé du concret... La CFDT a proposé de faire témoigner des victimes de discriminations et a demandé un observatoire de ses effets désastreux sur l'état de santé physique et psychologique des victimes. Certaines maladies professionnelles peuvent être induites par des discriminations incessantes. La CFDT est très investie ! Quelques groupes de travail à venir ...en espérant qu'un protocole « sérieux » voit le jour.

Le sujet est vaste. Sur tous ces sujets, égalité F/H, sexisme, discriminations, il y a eu du travail de fait, des évolutions, mais **il est essentiel de ne pas baisser la garde et de continuer à avancer pour gommer définitivement ces inégalités et faire disparaître toutes formes de discriminations !**

Stéphanie GALTIE

Juin 2021

3 de 3

**Syndicat CFDT des Autoroutes et Ouvrages Routiers
Union Fédérale Environnement Territoires Autoroutes Mer
Plot 1, 30 Passage de l'Arche- 92055 LA DEFENSE cédex**